

# 現代不安定就業労働者の社会的・経済的位置について

—社外工・派遣労働者・パートタイマーを中心に—

## 伍 賀 一 道

### I. 課題と分析視角

#### II. 不安定就業労働者と相対的過剰人口論

1. 不安定就業労働者と「本来的現役労働者軍」
2. 不安定就業労働者の位置
3. 不安定就業労働者と相対的過剰人口の存在形態

#### III. 不安定就業労働者の現代的形態

1. 鉄鋼業社外工労働者
2. 派遣労働者＝「社外工制度」の拡大
3. パートタイム労働者

#### IV. 不安定就業労働者と労働行政における民主主義的基準

1. 労働者派遣事業の制度化について
2. 寄生的雇用管理と雇用政策の民主的基準

——むすびにかえて

### I. 課題と分析視角

1974～75年の過剰生産恐慌以後、「安定成長軌道」への移行をめざす日本資本主義の資本蓄積様式（「減量経営」，「雇用調整」）に規定されて，雇用・失業状況は「高度成長」期に比べ大きく様相が変化した。

まず，製造業大企業を中心に常用労働者の削減が著しく進行した（第1表）。とりわけ中高年労働者の大企業からの排除，小零細企業への下向移動がすすみ，これまでの「年功的労資関係」，「終身雇用」体制は動揺を示している（第2表）。これに対し，顕在的失業者およびそれをはるかに上回る規模で

第1表 産業別雇用者および増減率の推移

	雇 用 者 数 (千人)				増 減 率 (%)		
	1971年	74 年	77 年	79 年	74年 71年	77年 74年	79年 77年
非 農 林 業 計	33,360	35,622	37,517	39,091	6.8	5.3	4.2
製 造 業	11,743	11,861	11,640	11,403	1.0	△ 1.9	△ 2.0
うち30人未満	2,911	3,001	3,174	3,243	3.1	5.8	2.2
500人以上	4,558	4,359	3,979	3,585	△ 4.4	△ 8.7	△ 9.9
卸 売 ・ 小 売 業	6,068	6,707	7,482	8,073	10.5	11.6	7.9
サ ー ビ ス 業	5,637	6,274	7,154	7,789	11.3	14.0	8.9

(出所) 総理府『就業構造基本調査』より算出。

第2表 中高年齢労働者の就業構造の推移(全国, 男子, 全産業)

(単位: 千人)

	1973年				1975年				1979年			
	企 業 規 計	1000人 以上	100 999人	10 99人	企 業 規 計	1000人 以上	100 999人	10 99人	企 業 規 計	1000人 以上	100 999人	10 99人
全労働者	18,679 <100.0>	7,708 <41.3>	5,863 <31.4>	5,108 <27.3>	14,943 <100.0>	5,978 <40.0>	4,352 <29.1>	4,613 <30.9>	13,954 <100.0>	4,234 <30.3>	4,479 <32.1>	5,241 <37.6>
45歳以上	4,242 <100.0>	1,639 <38.6>	1,289 <30.4>	1,314 <31.0>	3,511 <100.0>	1,396 <39.8>	886 <25.2>	1,229 <35.0>	3,500 <100.0>	923 <26.4>	1,039 <29.4>	1,523 <43.5>
55歳以上	1,374 <100.0>	292 <21.3>	472 <34.4>	610 <44.4>	1,042 <100.0>	238 <22.8>	285 <27.4>	520 <49.9>	1,040 <100.0>	141 <13.6>	303 <29.1>	583 <56.1>

(出所) 労働省『賃金構造基本調査』各年版より算出。

臨時・日雇い、パートタイマー、小零細企業労働者などのいわゆる不安定就業労働者が近年著しい増大を示している。第3表のごとく、1974年から79年にかけての「不安定雇用形態」(臨時雇、日雇、内職者)および「短時間就業者」の増大には著しいものがある。

このように増大しつつある不安定就業労働者の特質について、相対的過剰

第3表 失業・不安定就業の動向 (非農林業)

(単位:万人)

	1971年			1974年			1977年			1979年		
	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
非農林業雇用者総数	3,336	2,284	1,052	3,562	2,425	1,137	3,725	2,518	1,234	3,909	2,596	1,313
1. 無業者の就業希望者のうち求職者	326	80	246	351	77	274	409	110	299	413	103	310
2. 不安定雇用形態	314	114	200	341	125	216	433	149	284	519	168	350
(1) 臨時雇	152	61	91	186	71	115	217	69	148	269	80	189
(2) 日雇	83	50	33	84	51	33	139	78	61	156	85	70
(3) 内職者	79	3	76	71	3	68	77	2	75	94	3	91
3. 短時間雇用者	261	120	141	391	181	210	453	196	257	524	213	310
(1) 年間200日以上 週35時間未満	81	36	45	122	52	70	104	33	71	128	37	91
(2) 年間200日未満	180	84	96	269	129	140	349	163	186	396	176	219

(注) 1. は全産業についてである。2-(1), (2)と3とは重なる部分がある。  
(出所) 総理府「就業構造基本調査」各年版より算出。

人口論の視点からいかに把握することができるであろうか。また、今日「安定成長軌道」への移行のもとで、かかる不安定就業労働者の増大をもたらすような金融＝独占資本の蓄積様式とはいかなる性格のものであろうか。これらの点を明らかにするのが本稿の課題である。その際、不安定就業労働者の問題をたんに雇用＝失業問題の領域において捉えるのではなく、今日の労資関係の特徴や現代民主主義の危機にも連なる問題として考察する予定である。

ところで、われわれとは別の視角から不安定就業労働者問題についての研究を精力的にすすめている高梨昌氏は、次のように述べている。

「この現象（不安定就業労働者の増大……引用者）は『労働市場の二重構造』の現代版であり、その再編・強化といってよいが、その内実は、……『不完全就業』『半失業』『貧困』などの概念で認識し、これを『資本蓄積の不均衡発展』と『絶対的窮乏化』の現われだと解釈し、これにもとづいて、あれこれの対応策を講ずることが、必ずしも適切ではない労働者群だということである。これらの労働供給の主流は、『中高年女子労働力』と『高年齢男子労働力』であるが、かれらの多くは、とりわけ前者については、こうした雇用形態の労働を必ずしも『ミゼラブル』だとは観念していないし、また『短時間労働』であるからこそ『労働力化』したと答え、むしろこうした労働を歓迎しているのが大勢である。そのうえ、現状では、かれらの賃金・労働諸条件は、それほど劣悪ではない『新たなタイプの低賃金労働者群』だということである。」<sup>(1)</sup>

高梨教授のこの把握は、不安定就業労働者の増大について低成長下の資本蓄積によって第一義的に規定されたものと捉えるのではなく、労働力供給側の主体的要因を積極的に位置づけることにより、彼らの労働諸条件の低位性を否定する特異な見解である。高梨教授は、この理論的見地にたつて、不安定就業労働者の労働市場への定着を肯定する立場で戦後改革のなかで確立した労働政策全般（雇用政策・労働保護政策・労働組合政策・社会保険立法）にわたる改定を提起されるに至ったのである。

われわれは、さきに述べた本稿の課題の検討をととして高梨教授の主張のもつ意味についても吟味する予定である。

## II. 不安定就業労働者と相対的過剰人口論

### 1. 不安定就業労働者と「本来的現役労働者軍」

われわれが不安定就業労働者とよぶ場合、独占企業の下請社外工や業務処理業の派遣労働者、パートタイマー、臨時・日雇い労働者、独占企業傘下に

編成された膨大な下請中小零細企業の低賃金労働者や家内労働者などを想定している。これらの労働者を不安定就業労働者と称するのは、「第1にその就業が不規則・不安定であること、第2に賃金ないし所得がきわめて低いこと、第3に長労働時間あるいは労働の強度が高いこと、第4に社会保障が劣悪であること、第5に労働組合などの組織が未組織であること」<sup>(2)</sup>などの理由からである。こうした特徴をもつ不安定就業労働者は、労働者階級内部に形成された格差・階層構造のなかで相対的に下位に位置していると考えられている。労働者階級内部の格差・階層構造は、独占企業の本工労働者を頂点として上から下へ重層的に層をなしているのではなく、金融＝独占資本による搾取と支配の関係のなかに立体的に相互に入り組んだ形態で編成されている。それは固定した動かないものではなく、一定の範囲内で相互に流動する構造をなしている。

かかる格差・階層構造のなかで、不安定就業労働者にたいして相対的に上位に位置するような独占企業や大企業、それに比較的規模の大きい中小企業の常雇い労働者を本稿では便宜上「本来的現役労働者軍」と称することにした。こうした労働者階層について、永山利和氏は次のように内容規定を与えている。

「これらの労働者階層はその生涯賃金という観点からみれば年功賃金制のもとで若年期においては世帯形成にも満たない不十分な賃金水準にあるとはいえ、この機構のなかに労働・生活を置いているかぎり、いずれは世帯賃金水準にも到達し、また労働生活から引退したのちにも一定の社会保険（年金）と退職金などを基礎に夫婦二人の老後生活を確保できる生活条件が具備される労働者である。この『安定的雇用者』、『標準的現役労働者』の中心部分はいうまでもなく独占・大企業の本工労働者、しかも労働組合に組織され、すでにのべたように戦後日本資本主義の労働法、社会政策・社会保障関連の政策体系、換言すると国家独占資本主義の機構のもとで形成された年功的労資関係といわれる構造のなかに包摂された階層である。

とはいえいまひとつ注意しておきたいことはこの階層の労働者は後述する不安定雇用者からみて相対的な『安定的雇用者』である、という点である。もちろん、資本蓄積の一般的過程の性格からいえば絶対的安定労働者を指定することはできないばかりではない。戦後日本の資本蓄積の急速な拡大とそれを実現するなかで維持・拡大された関係構造が、たとえば年功的労資関係なのであるが、そこでも高度経済成長期の景気後退期においては『希望退職』や『肩たたき』などの形で解雇された労働者も少なくないし、かつまた産業構造の転換などにさいして安定的雇用の域外に放逐された労働者も存在していた。つまり、この安定的雇用者、標準的現役労働者という規定もあくまでそうした制約を受けた『安定的雇用者』である」<sup>(3)</sup>

この「本来的現役労働者軍」と「不安定就業労働者」とは越えることのできない壁によって隔てられているというように理解することはできない。両者の間には移動が見られるが、「不安定就業労働者」が「本来的現役軍」のなかへ「上向」することはまず不可能であるのにたいし、「減量経営」下の今日、「本来的現役軍」から「不安定就業労働者」の群へ「下向」する危険性は増大している（このことが「本来的現役労働者軍」の企業主義を一層激しくする槓杆の役割となっている）。また、世代をこえた移動について考えれば、「本来的現役軍」への「上向」の道は開かれており、このことが「高学歴」を求める受験戦争を全社会的にあおりたてる重要な原因となっている。このように見てくれば、独占企業の常用労働者に代表される「本来的現役労働者軍」を他の階層の労働者とは断絶した存在とみることの誤りは明らかであろう。

## 2. 不安定就業労働者の位置——金融＝独占資本との関係でみた類型——

「本来的現役労働者軍」と区別される「不安定就業労働者」の具体的存在形態を考察すれば、金融＝独占資本の蓄積機構や社会的生産過程との関係を基準にいくつかのタイプに区分されることが明らかになる。

〔1〕まず、独占企業の社会的生産過程の周辺部分のみならず基幹的部署にまで導入され、事実上「巨大企業労働者」となっている社外工や業務処理請負業や人材派遣業の派遣労働者、パートタイム労働者のグループ。これは、独占企業と直接雇用関係（労働契約）を結んでいる労働者（常用パート労働者や事実上常用化している臨時・日雇い労働者など）と、形式上は別企業と労働契約を結んでいながら独占企業へ派遣されている社外工労働者や業務処理請負業の派遣労働者などに細分される。この形態の不安定就業労働者が今日の経済危機のもとで本工労働者を削減するかわりに独占企業によって積極的に活用されており、今日の不安定就業労働者問題の焦点になっている。

〔2〕前記グループと同じく独占企業の社会的労働過程の内に包摂されているが、就労がきわめて不規則な労働者。たとえば、臨時・日雇労働者、臨時パート労働者など。

〔3〕独占企業の下請中小零細企業労働者に代表されるごとく、形式上は独占企業と「社会的分業関係」にあるが、実質的には独占企業の生産過程に完全に包摂され企業内分業化した下請小規模企業の労働者などのグループ。機械工業の部品加工下請部門に典型例を見いだすことができる。そこでは下請企業の設備投資までも独占企業の経営戦略のなかに組み入れられている。ま

た、独占大企業が在庫をなくすことを目的に必要な時刻に必要な量の部品を組立てラインにまで届けさせるシステムが敷かれ、下請企業と独占企業との間を結ぶ道路はさながらベルトコンベアと化している。かかる下請労働者の最末端には農村に進出した機械部品製造や繊維部門の農村工場や納屋工場の労働者（農家兼業従事者）が位置している。

〔４〕最後に、同じく不安定就業労働者とはいえ、〔１〕～〔３〕のタイプとは異なり金融＝独占資本の社会的労働過程とは直接的関連をもたない第３次産業や地場産業の零細資本労働者に典型的に見られるように、ようやく「停滞的」な資本蓄積をおこなっている小零細企業の低賃金労働者のグループなどがある。

今日の不安定就業労働者の特徴は、第１に前記〔１〕の労働者に典型的にあらわれているごとく「本来の現役労働者軍」からは排除されているとはいえ、金融＝独占資本の資本蓄積にとって過剰な労働力ではなく、逆に必要不可欠な基幹的位置を占めるようになっており、しかもこうした特徴をもつ労働者が不安定就業労働者のなかで増大していることである（但し、前記〔４〕の不安定就業労働者はこの規定には該当しない）。

第２に、このような性質をもっている不安定就業労働者の背後には、彼らの「予備軍」が形成されている。たとえば、〔１〕や〔２〕に属するパート労働者にたいしては、就業機会を待ちかまえている家庭主婦が「予備軍」のプールを形成しているし、また農外就労の機会をうかがっている農家世帯員は〔１〕～〔４〕のいずれかの「予備軍」をなしているといえよう。「本来の現役労働者軍」にたいして「産業予備軍」の機能を不安定就業労働者が果たしているとすれば、家庭主婦や農家労働力、都市自営業者とその家族従事者の一部は不安定就業労働者の「予備軍」となっている。すなわち「産業予備軍」の重層構造が形成されている。

### 3. 不安定就業労働者と相対的過剰人口の存在形態

これまでみたような不安定就業労働者について、相対的過剰人口論の視角からいかに規定しうるのであろうか。不安定就業労働者を相対的過剰人口と規定しうるか否か、もし規定しうるとすればそれは相対的過剰人口の三形態のなかでどれに該当するのか、あるいはまったく別の形態と考えるべきか、などの問題について検討してみたい。その際、〔１〕～〔４〕までの不安定就業労働者のすべてにわたって検討することは紙数と能力の点で不可能であるので、特に今日焦点になっている〔１〕のタイプを中心に考察したい。

不安定就業労働者の本質を相対的過剰人口と捉える従来の議論の多くは、それらを相対的過剰人口のうち「停滞的形態」に属するものと捉えてきた。その理論の前提には、停滞的過剰人口は相対的過剰人口ではありながら同時に現役労働者軍の一員であり、「現役労働者軍の形態をもった予備軍」という理解が共通して存在している。

たとえば、このような論者の一人である加藤佑治氏は次のように述べている。

「不安定就業階層の圧倒的部分は、この形態〔停滞的形態……引用者〕において存在する。

資本から反発された相対的過剰人口が、その後一定期間にわたって吸引されず、停滞化する場合、かれはなんらかの形で生理的再生産費を得なければならない。この場合他の二形態〔流動的、潜在的形態……引用者〕と異なって長期であり、資本にたいし「自由に利用できる労働力の尽きることのない貯水池を資本に提供している」ことから、不安定就業形態の主力はここにおかれざるをえない。「臨時」「パート」「社外工」「出稼」「恒常的学生アルバイト」「家族従事者」「一人親方」の形態、とくに独占段階に入ると、……独占資本は企業規模別格差や企業内の就業形態別格差等さまざまな形態での格差構造を強化し、これら格差をつけられた労働者の直接の搾取強化をおこなうのみならず、独占体に直接就業する本工労働者の搾取強化のために利用することになる。したがって、独占体は、相対的過剰人口のこの層に不安定就業形態を意識的につくり出す努力を払うことになるのである。」<sup>(4)</sup>

ところで、『資本論』にいう停滞的過剰人口とは、現役労働者軍から排除され相対的過剰人口として長期にわたり停滞している労働者で、最低限の生計の糧を得るため就業と不就業とを繰り返している、つまり不規則な形で就労することを余儀なくされている労働者を意味している。こうして形だけの現役労働者軍となった結果、「その生活状態は労働者階級の平均水準よりも低く」、「労働時間の最大限と賃金の最小限とがそれを特徴づけている」<sup>(6)</sup>のである。また、大木一訓氏は相対的過剰人口の三形態は「資本の運動との関連で——資本制的生産の主要な産業部門にみられる資本蓄積の特徴と総資本の再生産構造に対応して——規定されている」<sup>(7)</sup>ことに注意を喚起しつつ、停滞的過剰人口について、「資本競争に破れて衰退し滅亡しつつある産業、近代の大工業によって克服されつつある『無意味な、おくれた、細分化された小規模生産』、不安定な寄生的産業などにみられる失業・不安定就業の形態であって、この分野では、近代的大工業や資本主義的農業からはみだした



労働者の低賃金・不安定就業状態と極端に劣悪な経営条件を日常的に維持することによって、大工業からも農業からもはみでた『過剰資本』がようやく『停滞的』な資本蓄積をおこなっているのである（だから、たんに低賃金労働者だというだけでは、停滞的過剰人口であるとはいえない）」と規定されている<sup>(7)</sup>。

停滞的過剰人口をこのように把握すれば、今日の不安定就業労働者の主要部分をただちに「停滞的過剰人口の現代的形態」と規定することには難点があるように思われる。なぜならば、前項で考察したように、社外工や派遣労働者、常用パート労働者に代表されるごとく不安定就業労働者の多くは〔1〕、〔3〕のタイプ）、就業と不就業とをくり返し不規則な形で就労することを余儀なくされているとは限らず、また「資本競争に破れて衰退し滅亡しつつある産業、近代的大工業によって克服されつつある『無意味な、おくれた、細分化された小規模生産』、不安定な寄生的産業などにみられる失業・不安定就業の形態」に属するのはむしろ少数で、独占企業の基幹部にまで導入された事実上の「独占企業労働者」になっている者も相当含まれているのである。ただし、不安定就業労働者のうち前記〔4〕のタイプは停滞的過剰人口に属すると見ることができよう。また〔2〕については、就業の不規則性という点では停滞的過剰人口と規定することができようが、就労部署の点では〔4〕とは異なり〔1〕に近い点に留意する必要がある。

今日の不安定就業労働者の大部分を停滞的過剰人口と見ることに同意しないということは、井村喜代子氏の言われるごとく、「『停滞的過剰人口』はあらゆる資本によって排除され、あらゆる資本とそのもとにある労働者にたいして——それゆえ資本として機能しているかぎり小資本・小資本労働者にたいしても——相対的過剰人口・産業予備軍として機能しているものとして把えるべき」<sup>(8)</sup>と考えているからではない<sup>(9)</sup>。井村氏の相対的過剰人口についての理解——「（井村）氏の主張によると、就業している労働者層のなかでも資本に雇用されている層と、資本ではない遅れた生産様式下の労働に従事している層とを区別して、後者のみが産業予備軍であるとされる」<sup>(10)</sup>——に従えば、われわれの不安定就業労働者のほとんどは相対的過剰人口ではなくなる。果たしてそうであらうか。

今日の不安定就業労働者の大部分は「本来的現役労働者軍」から排除されたうえで、あらためて金融＝独占資本の資本蓄積欲求にとって必要不可欠な労働力として利用されているのであるから、こうした特徴を考慮すれば、『資本論』の相対的過剰人口についての本質規定——「相対的な、すなわち資本

の平均的な増殖欲求にとってよけいな、したがって過剰な、または追加的な労働者人口<sup>(11)</sup>——をそのまま今日の不安定就業労働者に適用することはできないであろう。「資本主義的蓄積機構は産業予備軍が生活の糧を求める『特別の場所』をつくり、これがまた『過剰化されて析出された』労働者を再生産する労働と雇用の場をつくり出している」<sup>(12)</sup>とすれば、今日ではさらにすすんで「『過剰化されて析出された』労働者を再生産する労働と雇用の場」が金融＝独占資本の独占利潤追求の手段として積極的に利用されるようになっており（たとえば、下請社外工、派遣労働者、パートタイマーなど）、このことが逆に「本来の現役労働者軍」削減＝「過剰化」の手段にもなるという「転倒」した特徴を示しているのである。不安定就業労働者は金融＝独占資本の蓄積欲求によって「本来の現役労働者軍」から排除されているという意味で相対的過剰人口に属するであろうが、他面でその多くが不安定な状態のままで金融＝独占資本の資本蓄積にとって必要不可欠な労働力として利用されているという矛盾した存在になっている。換言すれば、金融＝独占資本は自己の資本蓄積欲求にとって必要不可欠な労働力までも「過剰化」したうえで、形式上は労働契約関係にない労働者を業務処理請負や下請企業からの部品購入という形態で利用したり、あるいはパート労働者として利用している。こうした事態は、金融＝独占資本の「寄生性と腐朽」を示すものにほかならない。さきにみた不安定就業労働者の〔1〕～〔3〕までの型はいずれも、このような金融＝独占資本の「寄生性」によって新たに作りだされた相対的過剰人口とみることができる。

このように特徴づけられた相対的過剰人口＝不安定就業労働者は、『資本論』における相対的過剰人口の三形態——流動的形態・潜在的形態・停滞的形態——のいずれにも該当しないであろう。フランスの国家独占資本主義研究は「労働市場を圧迫する産業予備軍の基本部分を、充用労働者の隊列そのもののなかに組みこむという、国家独占資本主義の特徴的な雇用政策の正確な評価」を重視し、われわれの不安定就業労働者に相当する労働者について「産業予備軍の新しい諸形態」<sup>(13)</sup>と規定したが、われわれも同様の趣旨で不安定就業労働者の大部分についてさしあたり「相対的過剰人口の現代的形態」と呼ぶことにしよう。「相対的過剰人口の現代的形態」は、過剰人口でありながら資本蓄積にとって必要不可欠の位置を占めるというのはなほ矛盾に満ちた労働者であるが、このような独特の性格を彼らに付与したのは他ならぬ金融＝独占資本自身なのである。

### Ⅲ 不安定就業労働者の現代的形態

今日の不安定就業労働者の主要部分について、金融＝独占資本の寄生的な蓄積様式によって作りだされた「相対的過剰人口の現代的形態」と規定したが、その内容を一層明確にするために代表的形態を取りあげて考察することにした。対象とするのは、①まず鉄鋼業社外工労働者、②「サービス経済化」にともなう「社外工制度」の新たな拡大として注目されている業務処理業などの派遣労働者、③それに中高年女子労働者を中心に急増を示しているパートタイム労働者、の3例である。

#### 1. 鉄鋼業社外工労働者

##### (1) 鉄鋼業社外工労働者の位置

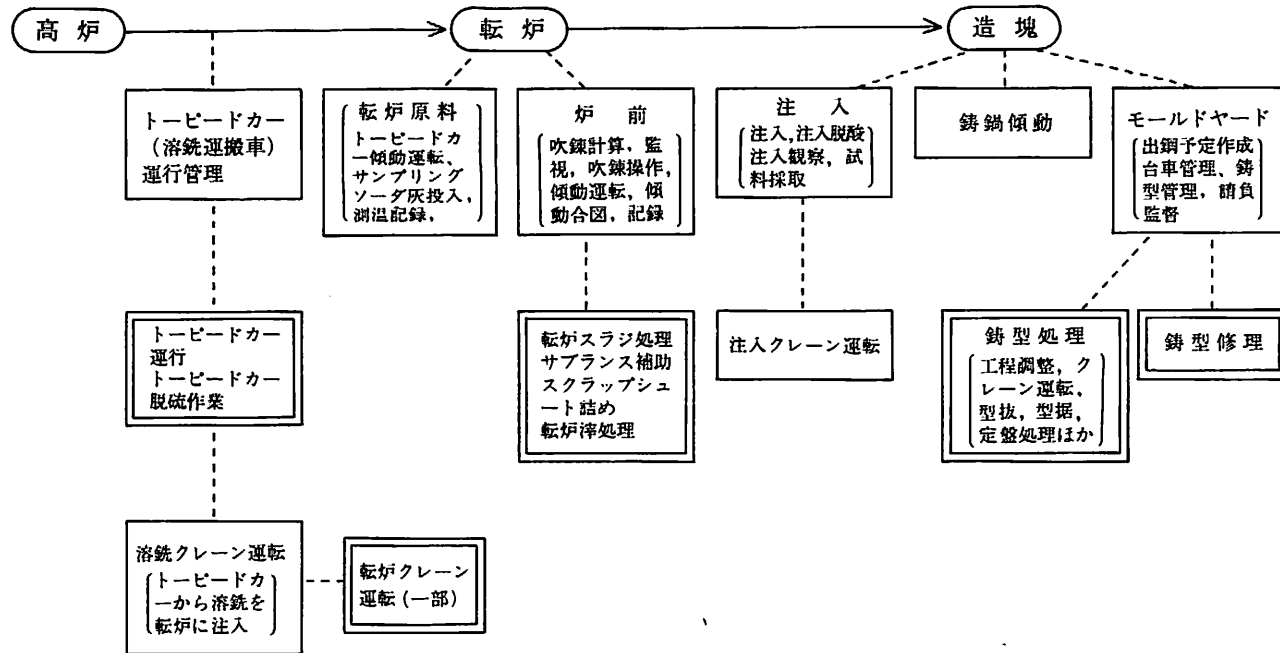
鉄鋼業社外工労働者は、不安定就業労働者の典型的形態としてこれまでもしばしば考察されてきた。ここで改めて取りあげるのは、今日、数的には増大傾向が停滞しているものの、質的内容の点で、すなわち鉄鋼独占企業の社会的労働過程において社外工労働者がますます必須の位置を占めるようになっていくことを具体的事例にもとづいて示すためである。

鉄鋼業における下請形態は、機械組立工業における下請形態（部品加工）とは異なり、発注企業＝鉄鋼独占企業の構内で行なわれる作業請負や工事請負が主な形態となっている。社外工労働者はこの作業請負や工事請負を専門的に担当する社外企業（「協力会社」）の労働者である。

1960年代前半期までの鉄鋼業社外工制度は、本工制度（年功的労資関係）を維持するための景気調節弁の役割を果たしていたが、60年代後半から70年代にかけて社外工制度の位置づけが再編されてきた。すなわち、各鉄鋼独占企業が競って建設した大型新鋭製鉄所になんし、これに必要な人員を旧型製鉄所から新鋭製鉄所への配置転換によって充当する（本工労働者の要員削減）一方、社外工制度の拡大・整備が実施されたのである。

こうして、鉄鋼業基幹三工程（製鉄・製鋼・圧延）の自動化・連続化（60年代）さらには製鋼および圧延工程のトータル・コンピュータ・システム化（70年代）として進行した生産過程の技術的変革を基礎に、基幹的な機械・装置——高炉・転炉・各種圧延など——にかかわる基幹的作業（運転室における運転・監視労働が中心）以外のあらゆる作業——①原料・成品・資材の輸送、ビジネスサービス、工事部門などの間接部門、②基幹3工程の付帯作業、精整作業、梱包作業、③保全整備、修理部門など——に下請化の範囲

第1図 A製鉄所製鋼工場における本工職場・社外工職場の編成



(注) □は本工職場、□は社外工職場を示す。〔 〕内は具体的作業内容である。

(出所) 筆者の聴取りによる(1980年8月時点)。

が拡大されたことを意味している。

ここで、今日鉄鋼業の基幹工程に社外工労働者がどのように編成されているかについて、鉄鋼独占企業のA製鉄所製鋼工場（転炉・造塊）の労働力編成の概略を紹介することにしよう（第1図参照）<sup>(14)</sup>。

まず、転炉掛炉前職場では、炉前の本体作業である「吹錬計算、監視、吹錬操作、転炉傾動運転、傾動合図、記録」などを本工労働者36名（うち工長8名）が担当し、「転炉スラジ処理、サブランス補助、スクラップシュート詰、転炉滓処理」などの炉前付帯作業はすべて社外工106名が担当している。また同掛トーチカー運行管理職場では4人の工長で運行管理を行ない、トーチカーの運行・脱硫作業はすべて社外工17名におこなわせている。

さらに、同工場造塊掛では、転炉から鑄鍋へ出鋼する注入作業（注入、脱酸、注入観察、試料採取）および鑄鍋から鑄型へ注入する作業（鑄鍋傾動、鑄型ヤード管理など）はいずれも本工担当（103名）であるが、鑄型処理、鑄型修理などの造塊付帯作業は社外工103名が担当している。〔以上、筆者の聴取り調査（1980年8月）による。なお、本工労働者の人数は4交替制、社外工は3交替制の総人員である。〕

以上見てきたように、社外工労働者は鉄鋼独占資本の利潤生産＝資本蓄積にとって必要不可欠の位置を占めてきたのである。しかし、「高度成長」破綻以後、鉄鋼需要が低迷するもとで、鉄鋼独占企業は操業率の低下と減産体制を最大限に利用して請負い単価の見直しや下請化する仕事量の縮小などをとおして社外企業にたいする統制を強め、社外工労働者の要員削減にのりだしている。

こうして、本工労働者のみならず社外工労働者数も一部製鉄所を除いて75年以降停滞している。ただし、本工労働者数が社外工と同程度かまたはそれ以上に減少しているため、下請化率自体は75年当時と比べ最近でも大きな変化はない。<sup>(15)</sup>

## (2) 社外工労働者の労働条件および労資関係

これまでみたように、社外工の担当部署の拡大にともなって社外工の労働内容は本工労働者のそれに接近してきたものの、両者間には賃金・労働条件の面で依然画然とした格差が存在する。社外工は通例3組3交替制の勤務形態をとっており、これは残業＝追加労働を前提にした体制にほかならず、社外工の賃金水準は追加労働をまっしてはじめて生活を維持できる程度にあらかじめ設定されているのである。石田和夫教授が述べておられるように、「社

外工の労働条件の主要な内容は低賃金・長時間労働と概括できる。このことは親企業（製鉄所）にとっては低賃金労働者である社外工の大量充用による可変資本の全体としての節約という意義をもち、さらに著しく長い所定外労働時間（時間外賃金の比重が大）は、社外工の賃金が親企業の操業度の変化に対応した支払形態がとられていることを示している。すなわち、好況時にはそれは超過労働の強制となり、不況時には賃金の減少となる。下請企業はこのことを前提に最初から所定外時間労働を計算に入れた要員配置を行ない、それゆえ低賃金水準のもとでの長時間労働、労働強化の悪循環となっている。」<sup>(16)</sup>

前述のごとく、社外工労働者は親企業の生産工程の周辺部分のみならず、基幹部署にまで導入され、その労働諸条件は鉄鋼独占企業の資本蓄積過程に規定されている事実上の「独占企業労働者」である。だが、形式的には親企業（鉄鋼独占企業）と何ら雇用関係をもっていないため、社外工労働者は自分たちの労働条件について親企業と交渉する力を今のところもちえていない。さらに、本工労働者の労働組合は社外工労働者を進んで組織化しようとしていないため、彼らの多くは未組織のままにおかれている。

かくて、独占企業にとっては労務管理上のさまざまな負担をまぬがれながら低賃金労働者を広く利用することが可能となっている。すなわち、鉄鋼業社外工制度は今日の独占資本の寄生的な雇用管理の一つの代表的形態といえよう。

## 2. 派遣労働者—「社外工制度」の拡大

### (1) 派遣労働者利用の現状

派遣労働者は、さきの鉄鋼業社外工労働者の場合と同じように、業務処理や事務処理などを請負う企業（派遣元企業）と形式的な雇用契約を結んでいるが、実際は委託のあった親企業（派遣先企業）へ派遣され、その企業内において就労する労働者のことである。

行政管理庁の調査に依拠した高梨昌教授の整理によれば派遣労働者の業務内容は次のように多岐にわたっている<sup>(17)</sup>。

「事務処理」関係（一般事務、タイプ、テレックス・オペレーター、通訳、翻訳、秘書など）

「ビル管理」関係（ビル清掃、機械・設備の保守・点検・管理、警備・保安、駐車場管理、電話交換、受付・案内など）

「情報処理」関係（キーパンチャー、プログラマー、システム・エンジニア、オペ

レーターなど)

「パーティの企画・接待」関係(コンパニオン、ウェイトレス、ウェイター、パーティーの司会など)

このような派遣労働者を利用する企業は、「雇用調整」のもとで急速に増大をしてきた。労働省『雇用管理調査報告——採用管理——』(1979年)によれば、派遣労働者を受け入れている企業の比率は、大企業になるほど多くなり、5,000人以上の巨大企業では75%以上がこうした労働者を就労させている(第4表)。

第4表 他社の労働者の就労の有無別企業数の割合

M. A. (単位: %)

		全企業	就労している 企 業	就 労 の 状 態				就労し ていな い企業
				常時ま たはと きどき	常 時	ときどき	不 明	
合 計		100.0	15.6 (100.0)	(95.3)	(80.7)	(22.9)	(4.7)	84.4
企 業 規 模 別	5,000人以上	100.0	75.4 (100.0)	(99.5)	(96.2)	(13.0)	(0.5)	24.6
	1,000人 4,999人	100.0	60.5 (100.0)	(98.5)	(95.2)	(14.4)	(1.5)	39.5
	300～ 999人	100.0	38.4 (100.0)	(99.2)	(94.1)	(13.4)	(0.8)	61.6
	100～ 299人	100.0	22.2 (100.0)	(95.9)	(84.0)	(20.9)	(4.1)	77.8
	30～ 99人	100.0	9.9 (100.0)	(92.8)	(70.5)	(29.6)	(7.2)	90.1

(出所) 労働省『雇用管理調査報告(採用管理)』1979年版。

また部門別では、「電気・ガス・水道・熱供給業」や「金融・保険業」、「サービス業」などの第3次産業で利用する企業の比率が大きくなっている。こうした事態は従来、重化学工業でみられた「社外工制度」が全産業、とりわけ第3次産業へ拡大しつつあることを示しているといえよう。

しかも、派遣労働者は鉄鋼業社外工労働者の場合がそうであったように、営業領域の周辺部分から次第に基幹部署へも導入されてきている。第5表によれば、これまでも登場していた「清掃員」や「警備員」にとどまらず、キ

ーパンチャー、タイピストさらに「その他」職種への拡大が示されている。以下、「総合商社」と「民間放送」における派遣労働者の具体的事例を紹介しておこう（大阪民法律協会職安法研究会調査による）。

第5表 他社の労働者が就労している職種別企業数の割合

M. A. (単位: %)

区 分		業 務 就労している企	企業 とき 常時または 就労して るとき	タイ ピ ス ト	秘 書	速 記 者	キ ー パ ン チ ャ ー	警 備 員	販 売 員	医 療 事 務 従 事 者	清 掃 員	電 話 交 換 手	そ の 他
合 計		[15.6] (100.0)	100.0 (95.3)	2.7	0.1	—	8.6	24.4	7.0	1.6	39.6	3.8	57.9
企 業 規 模 別	5,000人 以上	[75.4] (100.0)	100.0 (99.5)	9.3	0.5	—	38.3	54.1	8.2	6.6	74.3	3.8	36.1
	1,000～ 4,999人	[60.5] (100.0)	100.0 (98.5)	8.6	—	—	30.1	51.0	8.2	4.8	57.7	6.5	42.1
	3,000～ 999人	[38.4] (100.0)	100.0 (99.2)	4.4	0.3	—	18.1	30.7	5.3	2.0	47.2	4.3	43.8
	100～ 299人	[22.2] (100.0)	100.0 (95.9)	3.5	—	—	5.2	26.8	6.9	2.7	41.6	7.8	52.0
	30～ 99人	[9.9] (100.0)	100.0 (92.8)	0.2	—	—	2.6	14.5	7.5	—	30.6	0.2	71.4

(出所) 第4表に同じ。

「商社における男子社員は、基本的な政策決定、管理業務を担当するエリートであり、英文タイプ、テレックスの原稿打ち、補助労働としての事務作業などの付随業務は若年女子の仕事とされ、男女の差別賃金や若年定年制により人件費の節減をはかっていたが、男女差別賃金や若年定年制が問題視されるようになってくるなかで、とくにここ数年來、女子の正社員は特別の縁故によるものを除いて新規採用を行なわず、労働者派遣業によるようになっている。」「派遣労働者は、受付、秘書、一般的な事務、英文タイプやテレックスなどの全分野にわたって導入されている。勤務形態も業務内容も正社員たる女子と同一で、事務用具も商社のものを使用し、同じフロアで混在して執務しており、制服や名札も同じものを着用しているため、外見からみてもまったく見分けがつかない。」<sup>(18)</sup>

次に民間放送についてはどうか。前記調査によれば、大阪にある民放産業4社（朝日放送、毎日放送、読売テレビ、関西テレビ）のなかで、本社員は2,597人、下請社外工（派遣労働者）約650人、関連企業労働者約500人で、社外工は本社員の4分の1に達している。派遣元企業（東通）と派遣先企業との間で取りかわされた契約書によれば、請負う作業は、「①テレビカメラの撮影作業、②テレビカメラ及び付属設備の調査、移動、



保安、撤収、整理の各作業、③テレビ番組制作用調光装置、照明器具及び付属品の調整、操作、移動、保安、撤収の各作業、④テクニカル・ディレクターの行う作業、⑤ビデオ・エンジニアの行う作業、⑥テレビ番組制作、録画、再生作業、⑦テレシネ・マスター関係諸作業、⑧その他前各号の作業に関する諸作業」とあるようにテレビ放送業務全般にわたっている。しかも、その作業は実質的に派遣先企業（親企業）のディレクターの指揮によっておこなわれている。<sup>(19)</sup>

## (2) 派遣労働者の労働条件

派遣労働者の労働条件は、賃金、福利厚生、労働時間全般にわたって派遣先の本工労働者に比較し格差をつけられている。<sup>(20)</sup>

1980年5月～6月に労働省の行なった「業務処理請負業実態調査」のなかで、派遣先企業が「派遣労働者を利用する理由」として、「自社で雇用すると処遇がむづかしい職種である」（54%）、「必要な労働者を容易に確保」（40%）について「人件費が割安」（35%）があげられていることに示されているように、派遣労働者の低賃金・低労働条件は当初より構造的に組みこまれたものであることが明らかである。

さらに、同調査によれば、「業務処理業」の派遣労働者の場合、「雇用期間の定めのある者」が32.6%、「日雇・アルバイト」30.1%にもなる。これら「常用」以外の派遣労働者の労働条件は、「常用」（雇用期間の定めのない）の派遣労働者に比べ一段と劣悪になっていることが推測される。

## (3) 派遣労働者をめぐる労資関係

企業が派遣労働者を利用する理由は、労務費を安上がりにし、労働基準法などで定められた労働者保護の責任や雇用管理上の責任を免かれることに加えて、派遣労働者の地位や労働条件について団体交渉に応じることを回避し、労資関係上の「紛争」から逃れることを意図しているためでもある。派遣労働者の採用、配転、解雇など人事上の決定権は名目上は派遣元企業に属するが、実質的には派遣先企業の意向が決定的に作用しているにもかかわらずである。親会社（派遣元企業）と派遣先企業との間の請負契約の解除ないし縮小は派遣労働者の解雇を招くことにもなる。こうして昨今、派遣労働者と派遣先企業との間における「使用従属関係の存在」や、さらに進んで「労働契約関係の成立」をめぐる労働法理論上、また裁判上においても争われるようになっている。<sup>(21)</sup> 派遣先企業にたいして「使用従属関係」や「労働契約関係」上の当事者責任を追及することは、派遣労働者の利用によって利益を得

ていながら「使用者責任」を回避しようとする資本の寄生的雇用管理にたいして民主的規制をかけることになるう。

### 3. パートタイム労働者

#### (1) 今日におけるパート労働者の増大とその背景

不安定就業労働者の現代的形態として、派遣労働者と並んで近年急増しているのが女子パート労働者である。もちろんパート労働者のなかには男子労働者も存在しているが、量的比率と今日の雇用問題の焦点からみてここでは女子パート労働者に限定して論じることにする。

まず量的実態からみることにするが、最初につづかる困難がパート労働者の定義の不明確さである。たとえば、労働省『労働白書』（1981年版）も次のように述べている。

「パートタイム労働者は、一般に「1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1日の所定労働時間が同じであっても一週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」と定義されているが、こうした定義にあわないパートタイム労働者がいるし、また、パートタイム労働者を「週労働時間が35時間未満の者」とすると、週労働時間が35時間以

第6表 産業別女子短時間雇用者数

(単位：万人，%)

	1970年		1980年		短時間雇用者 比		短時間雇用者の産業別構成比(1980年)
	雇用者	短時間雇用者	雇用者	短時間雇用者	1970年	1980年	
非農林業計	1,068	130	1,323	256	12.2	19.3	100.0
建設業	44	7	57	13	15.9	22.8	5.1
製造業	383	41	380	65	10.7	17.1	25.4
卸売・小売業	253	33	347	84	13.0	24.2	32.8
金融・保険、不動産業	56	8	81	13	14.3	16.0	5.1
運輸・通信業	39	5	38	7	12.8	18.4	2.7
サービス業	259	34	380	69	13.1	18.2	27.0
公務	24	2	33	5	8.3	15.2	2.0

(注) 1) 短時間雇用者とは、週間就業時間が35時間未満の者をいう。

2) 雇用者には休業者を含まない。

(出所) 労働省『労働白書』（1981年版）。

上のパートタイム労働者も多いので、パートタイム労働者数を正確には握ることはできない。(22)

いまさしあたり「週労働時間が35時間未満の者」をパートタイム労働者と考えれば、1980年女子非農林業雇用者1,323万人のなかで256万人(19.3%)に達する。1970年当時は同じく1,068万人中130万人(12.2%)程度にすぎなかった(第6表)。女子非農林業雇用者の10年間の伸び率(1.23倍)にたいし、パートタイム労働者の伸び率(1.97倍)の大きさが注目されよう。こうしたパート労働者は単調に増加してきたのではなく、1974~75年恐慌以後、「雇用調整」のもとで一時期減少した。これは、当初パート労働者を雇用調節弁として最初の人員整理の対象にしたためであるが、その後「雇用調整」の重点が本工労働者を削減するかわりに不安定就業労働者を増大させる方向へ転ずるようになってパート労働者も77年以後、急速に増大してきた。

このことは、企業がパートタイム労働者を利用する理由の内訳にも現われている。「高度成長」期においては、労働省「女子パートタイム雇用調査」(1965年)によれば、「若年労働力が得られないため」とする事業所が31%と最も多く(特に製造業では49%、卸売・小売業でも35%)、他方「経費が軽減されるから」とする事業所は23%にとどまっている。これにたいし、74~75年恐慌後はどうか。1979年労働省「雇用管理調査書」によると、「人件費が割安となるため」とする企業が最も多く(33.3%)、特に5,000人以上の巨大企業では過半数(52.4%)をこえており、低賃金労働力としてのパートタイム労働者の利用目的が鮮明になっている(第7表)。こうして今日ではわが国企業(ただし、従業員数30人以上の民間企業)の約60%がパート労働者を採用しており、企業規模が大きくなるほどその比率は大きくなり、5,000人以上の巨大企業になると75%近くの企業がパート労働者を利用するまでになっている(労働省、同調査)。

ところで、パートタイム労働者急増の要因について、資本蓄積の観点すなわち「安定成長軌道」への移行を目指す資本の労働力管理の一環として捉える見解にたいしては、「供給側」(女子パート労働者およびその予備軍)の要因を無視しているという批判が寄せられている。たとえば、冒頭でも紹介したように高梨昌教授は、パート労働者自身は自らの雇用形態を必ずしも「ミゼラブル」だとは認識しておらず、「短時間労働」であるから労働力化したので、むしろこうした労働を歓迎している、と主張されている。また、小林謙一教授も不安定就業労働者の分析にあたって、需要側=資本蓄積視点から

第7表 常用パートタイム労働者等の採用理由別企業数の割合

区 分		採用して いる企業	生産(販売) 量の増減に 応じて雇用 量調整が容 易であるた め	一般労働者 の採用困難 のため	季節的繁忙 のため	1日の忙し い時間帯に 対処するた め	人件費が割 安となるた め	再雇用・勤 務延長とし て	一般労働者 の就業時間 の前後や休 憩時間中の 作業を補う ため	その他
合 計		(76.9) 100.0	29.4	27.1	15.4	18.0	33.3	9.4	7.5	6.4
企 業 規 模 別	5,000人以上	(45.3) 100.0	26.8	18.3	23.2	39.0	52.4	7.3	15.9	7.3
	1,000～ 4,999人	(62.4) 100.0	28.5	21.4	16.5	35.2	46.4	11.5	10.6	6.6
	300～ 999人	(68.0) 100.0	35.3	22.1	17.1	26.9	51.8	11.7	8.7	8.3
	100～ 299人	(78.5) 100.0	28.8	27.6	15.3	21.6	39.6	8.7	7.4	7.3
	30～ 99人	(78.2) 100.0	29.1	27.6	15.1	15.0	28.4	9.4	7.2	5.8

(注) ( ) 内の数字は、パートタイム労働者を採用している企業のうち、「常用パートタイム労働者等」を採用している企業の占める割合である。

(出所) 労働省「雇用管理調査」1979年版。

展開する説にたいして「就業主体の行動」を無視しているという批判をされている。<sup>(23)</sup>

では、いわゆる「供給側」のパート就労の動機たるやいかなるものであろうか。労働省「雇用動向調査」(1980年)によれば、女子パートタイム労働者として入職した者の就業動機は、「家計の補助」が54.8%で最も多く、これに「生活水準の向上」(15.4%)、「主な生活収入」(12.5%)それに「余暇の活用」(12.0%)が続く。前3者は程度の相違はあれ、いずれも「生活上の必要」からパート就労した者で、これらを合わせれば82.7%にもなる。こうした就労動機は「供給側」の独立した要因とみることはできない。当然この背景には、75年春闘以来の実質賃金抑制とインフレーションの高進による勤労者世帯の家計の圧迫が作用していることは明白で、これは言わばこの間の資本蓄積のあり方の結果ではあるまいか。また勤労者世帯を「生活水準の向上」に駆りたてた背景には、金融＝独占資本による大量宣伝や消費者信用を媒介にした消費の強制という問題もあろう。世帯多就業化をおしすすめることによって金融＝独占資本の市場を新しく創出する方法である。

つぎに高梨教授らのいうところの女子パート労働者が自ら短時間就業を希望するという点はどうか。たしかに労働省「第三次産業雇用実態調査」(1980年)によれば、女子パート労働者が現在の勤務先を選んだ理由としては、「通勤に便利だから」(41.5%)、「勤務時間帯・日数が生活の都合とあっている」(37.7%)、「勤務日数・時間が短い」(17.9%)などが主なものである。だがこの背景を考えれば、男子世帯主が長時間労働に拘束されているため家事の負担は妻に集中し<sup>(24)</sup>、加えて保育条件が厳しいため、フルタイマー(正社員)としての長時間労働への就労が不可能でパート就労を余儀なくされている現実が浮かんでこよう。パート労働者から正社員への変更希望をする者が相対的に少ない理由もこうした点を考えに入れば一面的になろう。<sup>(25)</sup>

このように見てくれば、「供給側」のパートタイム就労への希望という問題も実は「需要側」＝資本蓄積と雇用管理の形態に規定されている側面が大であることが明らかになってくるであろう。「供給要因」と「需要要因」を切り離してしまい、そこに資本蓄積によって貫ぬかれる論理を見ようとしするのは、いかにも労働経済論的労働市場論の限界というほかない。

## (2) 企業にとってのパートタイム労働者の位置

正社員(本工労働者)にかわってパートタイム労働者が近年ますます増加

していることは、企業の生産過程や営業活動のなかでパート労働者が次第に不可欠の存在となりつつあることを意味している。

まず、雇用者にたいする女子短時間雇用者の比率は1970年から80年にかけてすべての部門で上昇しており、80年現在では卸売・小売業が最も高く（24.2%）、これに建設業（22.8%）、サービス業（18.2%）、製造業（17.1%）がつづいている。<sup>(26)</sup> 卸売・小売業のうち、とりわけスーパーマーケットのパート労働者への依存度は高く、労働者のうち40～50%がパート労働者によって占められるという企業も珍らしくない。<sup>(27)</sup> 次に、同上比率を企業規模別にみれば、小零細企業になるほど大きい、500人以上の大企業においても1970年の9.0%から80年には16.8%にまで増大している。

さらに、産業労働調査所「女子パートタイマーの雇用管理調査」（1981年、361社対象）によれば、パート労働者の仕事の内容が正規従業員とかわらないとする企業が調査対象企業の40.7%（非製造業では43.7%）にのぼっている。<sup>(28)</sup> かくて今日ではパートタイム労働者の存在なしには企業の営業活動はありえなくなっているのである。

### (3) パート労働者の労働条件

このようにパート労働者が基幹的位置を占めるようになってきているものの、その労働諸条件は正社員（本工労働者）に比べ一段と低位の水準におしとどめられている。

①賃金、福利厚生、社会保障など。労働省「賃金構造基本統計調査」（1980年6月）によれば、女子一般常用労働者の時間あたり賃金が平均が平均646円（100.0）であるのにたいし、女子パートタイム労働者のそれは492円（76.2）にとどまっている。「労働白書」（1981年版）も認めているように、1976年以来年々この格差は拡大する傾向にある。女子パートタイム労働者の平均賃金は、ほぼ高卒初任給水準である。

さらに、「雇用管理調査」（1979年）によれば、「賞与がある」企業は58.4%、「定期昇給やベース・アップがある」企業は47.1%、退職金にいたってはわずか7.9%の企業しかない。また、賃金以外の福利・厚生や社会保険の適用になると格差は一層顕著になっている（第8表）。

②労働時間。産業労働調査所の前記調査によると、女子パート労働者の実労働時間は「6時間」とする企業が最もおおいが（39.6%）、「7時間」28.3%、「7時間以上8時間未満」22.7%、「8時間」13.6%となっており、パートが7時間以上就労する企業が64.6%にも達している。とりわけ、1980年

第8表 パートタイム労働者等の労働条件別企業数の割合

M. A. (単位: %)

産 業 ・ 規 模		就 業 分 け て 定 め て い る 一 般 労 働 者 と	雇 用 保 険 の 適 用 が あ る	厚 生 年 金 保 険 の 適 用 が あ る	健 康 保 険 の 適 用 が あ る	退 職 金 が あ る	賞 与 が あ る	定 期 昇 給 、 ベ ー ス ア ッ プ が あ る	賃 金 ( 基 本 給 ) は 他 の 一 般 労 働 者 と 区 別 し て い る	諸 手 当 は 他 の 一 般 労 働 者 と 区 別 し て い る	定 年 制 が あ る 場 合 一 般 労 働 者 と 同 様 に 適 用 し て い る
常 用 パ ー ト	調 査 産 業 計	36.4	38.0	36.0	38.0	7.9	58.4	47.1	63.9	46.8	5.7
	5,000 人 以 上	65.9	76.8	72.0	75.6	19.5	74.4	51.2	86.6	68.3	7.3
	1,000~4,999人	59.7	63.4	60.3	64.2	12.1	71.2	52.4	76.9	62.5	6.6
	300~ 999人	53.1	56.3	57.5	60.8	5.9	69.1	43.7	76.3	61.4	6.2
	100~ 299人	44.7	43.1	39.6	42.5	7.1	64.7	48.0	70.6	52.4	7.9
	30~ 29人	30.5	33.1	31.3	32.7	8.3	54.2	47.0	59.4	42.4	4.8
臨 時 ・ 日 ト	調 査 産 業 計	36.7	19.9	16.5	18.6	3.1	21.8	18.6	49.6	38.3	—

(出所) 労働省「雇用管理調査」(1979年版)。

時点の同調査に比べ、非製造業でパート労働者が「8時間労働」している企業の増加が著しい(2.0%から16.2%へ)。(29)

以上の労働諸条件の特徴はもっぱら「常用パート労働者」についてであった。注意すべきはパート労働者の雇用形態が「常用パート労働者」と「臨時・日雇パート労働者」とに分化する傾向にあることである。そして、後者の労働条件は前者のそれよりもさらに一段と劣悪化してきつつある(第8表)。

#### (4) パートタイム労働者に関する労資関係

パートタイム労働者は、さきに考察した派遣労働者とは異なり、雇用関係は形式的にも実質的にも明確になっている。それゆえ、企業が雇用関係を隠蔽したまま労働条件の改善や地位の保全のための団体交渉を回避しながら低賃金労働力を濫費しているという批判は表面的には当を得ていない。しかし、実質上はどうであろうか。わが国の企業別組合が本工組合であることは周知の事実であって、パートタイム労働者の大部分はこの組合組織からは排除されている。そのため、正社員と比べさまざまな労働条件上の格差をうけてい

ながら、それを改善するための有効な手段を持ちあわせていないのである。<sup>(30)</sup> 団結権、団体交渉権を実質的には行使することが困難であることを見こしてパートタイム労働者の就労を拡大することにより本工労働者の雇用を抑制ないし削減していく今日の資本の指向は、労働基本権の実質上の空洞化を拡大することになる危険性をはらんでいると言えよう。<sup>(31)</sup>

近年、大手スーパーマーケットを中心にパートタイム労働者の組織化にむけての取り組みがゼンセン同盟などによって精力的におこなわれている。こうした方向が拡大し、しかも組織された労働組合がパートタイム労働者の労働条件の改善と雇用の安定のため有効に機能するならば、資本の寄生的雇用管理にたいする歯止め＝民主的規制につながるであろうことは間違いない。

〔補註〕現代の不安定就業労働者の主要な形態として以上考察した派遣労働者やパートタイム労働者は、独占的大企業以外にも就労していることは言うまでもない。本稿では、「雇用調整」によって常用労働者（本工労働者）の削減、抑制を行ってきた金融＝独占資本がこれらの不安定就業労働者の利用を積極的に行なっている点を問題にしているのである。

#### Ⅳ. 不安定就業労働者と労働行政における民主主義的基準

われわれは、さきに今日の不安定就業労働者の主要部分について「相対的過剰人口の現代的形態」と規定し、それが金融＝独占資本の「寄生性」、腐朽的な資本蓄積様式にもとづくものと捉えてきた。前節での不安定就業労働者の現代的形態の検討をつうじて、不安定就業労働者の利用が金融＝独占資本の「寄生性」の発現であるという規定は、次の2点に整理できるであろう。

第1に、資本蓄積にとって必要な本工労働者を削減してまでも、差別的労働条件にある不安定就業労働者を利用していること。

第2に、金融＝独占資本は自己の蓄積欲求をみたすために不安定就業労働者を、事実上労働基本権を制限したままで利用していること。換言すれば、団結権や団体交渉権の行使にともなう資本蓄積にたいする制約を回避したままで、低賃金労働力として不安定就業労働者を利用していること。

このように性格づけられる不安定就業労働者は、「安定成長軌道」への移行のもとでますます増大する傾向にあるが、こうした動きにたいして労働行政がいかなる対応をするかということは、労働行政の民主主義的基準にもかかわる重要な問題であると思われる。換言すれば、不安定就業労働者問題は労働行政の民主主義的基準の視点から捉えるべき問題でもあり、またその視



点を欠かすことはできないと考えている。

### 1. 労働者派遣事業の制度化について

ところで、昨今「経済社会の要請」という名目で、不安定就業労働者の利用を公認＝制度化しようとする動きが登場している。「労働力需給システム研究会」（労働省職業安定局長の諮問機関、高梨昌会長）の提言（1980年4月）にもとづく「労働者派遣事業の制度化」の具体的検討＝「労働者派遣事業制度調査会」の設置がそれである。I、IIIで紹介した高梨教授はこの「労働力需給システム研究会」の会長で、労働者派遣事業制度化にむけて理論的支柱の役割を担っている。前記「制度調査会」における討議内容は明らかになっていないが、大野喜実氏によれば、次のような労働者派遣事業制度が検討されているという。

①「(イ)労働者派遣は派遣契約にもとづいておこない、同契約に就業条件を明確にするとともに、労働時間、休憩時間管理、安全衛生義務を管理決定する権限、派遣労働者に対する業務指示を派遣先企業に付与する。(ロ)労働者派遣事業を行う者は派遣労働者と雇用期間の定めのない雇用契約を締結し、雇用契約においては、労働条件の明示とあわせて、『派遣労働に従事することの同意』を明確にする。(ハ)派遣労働者は派遣元の派遣業務命令によって派遣業務に従事し、派遣先との関係を『使用関係』とする。」

②「使用者責任については、派遣元がそれを包括的に負い、派遣先は、指示した範囲内でそれを負うものとする。」

③「労使関係については、派遣労働者と派遣元との間に法的な雇用関係が存在するため、労使関係の当事者としての労使関係上の諸法律を適用するが、派遣先との関係では一定の範囲内において『労使関係の当事者とみるべき場合がある』ものとする。」<sup>32)</sup>

このような労働者派遣事業の制度化構想の重要な問題点は、大野喜実氏も指摘されているように、「労働者」と「使用者」概念の根本的な改変をはらんでいることである。すなわち、「労働者」を「雇用された者」と「使用される者」に分離し、また「使用者」については、実質的に労務の提供を受けながら使用者責任をまねがれる者（派遣先企業）と、形式的に派遣労働者を雇用しているだけで労務の提供も受けず、指揮監督もしないのにかかわらず包括的な使用者責任を負う者（派遣元企業）とに分離されることになる。このような制度化が実施に移されるならば、実質的な使用従属関係にもとづいて親企業（派遣先企業）の使用者責任を追及してきた労働組合運動の成果をくつがえすことになろう。より根本的には、「労働者と使用者との使用従属

関係を規律して労働者の生存権、団結権を保障している現行労働法体系の抜本的な再編と、それにもとづく労働組合の存立基盤そのものをほりくずすこと」<sup>(33)</sup>になる。

またこのほかに、パートタイム労働者の労働者内部での比重の増大にたいして、現行労働基準法における労働保護の対象からパートタイム労働者をはずし、より低位の別枠労働基準を適用しようとする動きも見られる。<sup>(34)</sup>

## 2. 寄生的雇用管理と雇用政策の民主的基準——むすびにかえて

第2次大戦前の日本においては、営利的労働者派遣業＝労務供給業にたいする法的規制はなく無権利な労働力の濫費が横行していた。しかし、戦後改革のなかでGHQは労働行政の民主化、公正労働条件の確保の一環として、「非民主的労働者募集慣習の除去」をかかげ、労働ボスによる労働供給は職業安定法第44条（1947年）によって禁止された。同法第44条労働者供給事業禁止の目的は、たとえばサガテレビ事件佐賀地裁判決（1980年9月5日）のなかでも指摘されているように、①強制労働、中間搾取などの弊害を防止すること、②労働者を保護し、労働の民主化をはかること、にある。<sup>(35)</sup>

また、労働基準法の全労働者への適用も、戦前の工場法の水準と比べ、戦後民主化のなかで労働者が獲得した貴重な成果である。

今日、職業安定法を「改正」し労働者派遣事業を制度化し、またパート労働者にたいし別枠の労働基準を設ける試みは、団結権、団体交渉権、団体行動権が実質的に制限された労働者、公定の労働条件の最低基準すら保障されかねない不安定就業労働者を合法的につくりだすことにつながり、これは戦後改革のなかで達成された労働行政（雇用行政）の民主的基準を形骸化することを意味する。

従来の社会政策の研究が明らかにしてきたように、工場法の制定とその充実や最低賃金法の制定など国家による労働行政を媒介にした民主主義的規制は、相対的過剰人口の存在領域を狭め、現役労働者軍と産業予備軍の競争を制限し、労働者階級の統一した力量を高めるうえで重要な位置を占めてきた。このことは資本蓄積にたいする規制の手段を社会政策の発展をととして労働者階級が次第に獲得してきたことを意味する。このような社会政策の歴史的発展の観点にたって考察すれば、今日の労働者派遣事業の制度化やパート労働者にたいする別枠労働基準の設定などが実施されるならば、それは金融＝独占資本の寄生的雇用管理への労働行政の従属＝雇用政策の民主主義的基準の放棄になるであろう。「現実の事態の進行に則した合理的な行政の対応」な

どではなく、「後退」と呼ばざるをえない。

高梨教授は、I.で紹介したごとくパートタイム労働者などの女子不安定就業労働者が自らは「ミゼラブル」だとは意識しておらず、また進んで「不安定就労」＝短時間就労を希望しているという判断にたつて、とくに労働者派遣事業制度化の「旗手」の役割を果たしておられるが、それが労働行政の民主主義的基準にまでかかわる問題であるという点にはふれようとされない。氏の主張の客観的役割はこれまでの考察から明らかであろう。

(注)

- (1) 高梨昌「『不安定雇用労働者』の労働市場と雇用政策」社会政策学会年報第24集『不安定就業と社会政策』御茶の水書房、1980年、144ページ、高梨氏の主張はこの他に次の論稿において展開されてきた。  
「『臨時・社外工』労働市場の変貌と雇用政策——女子労働者問題を中心に——」『日本労働協会雑誌』No245、1978年8月、「労働力需給システムのあり方——職安法改正の提言について」『ジュリスト』716号、1980年5月15日、「労働者派遣事業と職安法改正問題」『季刊労働法』120号、1981年・夏季号。
- (2) 加藤佑治『現代日本における不安定就業労働者(上)』御茶の水書房、1980年、47ページ。
- (3) 永山利和「不安定雇用者の動向とその把握の方法について」社会政策学会年報第24集『不安定就業と社会政策』御茶の水書房、1980年、129～130ページ。
- (4) 加藤佑治、前提書、51ページ。
- (5) 大木一訓・永山利和ほか『現代雇用問題と労働組合』労働旬報社、121～124ページ。  
なお永山氏は中小・零細企業労働者のすべてを停滞的過剰人口と捉えているわけではない。「中小企業の場合にも、中小企業だからといって、過剰人口に属する労働者だけに依拠して存在しているわけではなく、多くの独立した自立的資本蓄積を行なう資本とそのもとでの『現役労働者』の存在も少なくないし、また独占資本、大資本に従属した資本のもとにあっても、現役労働者が存在しないわけではない。けれども、中小企業の不安定性、そしてその存在の不安定性に規定されて、いつでも利用されたり、『反発』されたりする労働者は少なくはない。これらの過剰人口の停滞的形態が中小企業の『平均的水準より』低い賃金・労働条件を規定していることは疑いを入れない」(同、121～122ページ)。
- (6) K. Marx, Das Kapital, Bd. I. Dietz Verlag, S. 672, 邦訳大月書店版、837ページ。
- (7) 大木一訓『雇用・失業の経済分析』大月書店、1979年、50ページ。このような理解は永山利和氏にも共通している(大木・永山ほか、前掲書、120ページ)。
- (8) 井村喜代子「相対的過剰人口をめぐる若干の問題——とくにその『停滞的形態』を中心として——」『講座現代賃金論』第2巻、青木書店、1968年、233～234ページ。

- (9) 井村氏の主張にたいして多くの論者によって批判がおこなわれた。その大要は加藤佑治氏の前掲書13～17ページを参照されたい。
- (10) 津田美穂子「相対的過剰人口の存在形態について——井村喜代子氏の見解によせて——」大阪市大『経済学雑誌』第76巻第3号、1974年、68ページ。
- (11) K. Marx, a. a. o., S. 658, 邦訳、前掲書、821ページ。
- (12) 永山利和「雇用理論の再検討(3)」日大『商学集志』第49巻第4号、1980年、30ページ。
- (13) フランス共産党経済部・「エコ」ミー・エ・ポリティーク』誌「国家独立資本主義(上)」大島雄一訳、新日本出版社、1974年、257～258ページ。
- (14) 鉄鋼業における本工・社外工の労働力編成の事例的研究としては、道又健治郎編著『現代日本の鉄鋼労働問題』北海道大学図書刊行会、1978年、を参照されたい。
- (15) 下請化率とは、人数に変動が大きい工事請負社外工を除いて、作業請負社外工労働者数÷(本工労働者数+作業請負社外工労働者数)をいう。
- (16) 置塩信雄・石田和夫編著『日本の鉄鋼業』有斐閣、1981年、193ページ。
- (17) 高梨昌「『不安定雇用労働者』の労働市場と雇用政策」、前掲書、149ページ。
- (18) 大阪民主法律協会職安法問題研究会「下請派遣労働者の労働実態調査」『労働法律旬報』No1017、1981年2月10日号、60～61ページ。
- (19) 同上論文、49～53ページ。
- (20) さきに引用した大阪の民放産業の本社員(毎日放送)と派遣労働者(大阪東通)の賃金を比較すれば(1977年)、30歳(妻・子供1人)で、前者の場合は158,200円(高卒)～160,200円(大卒)、後者の場合は104,800円～108,800円である(『民間放送産業における下請「合理化」の実態』『労働法律旬報』No1017、83ページ)。
- (21) 「派遣・下請労働者」をめぐる法律問題については、『季刊労働法』第120号を参照されたい。
- (22) 労働省「労働白書」1981年版、日本労働協会、184ページ。
- (23) 小林謙一「労働経済研究の成果と課題」『月刊労働問題』1981年1月号。
- (24) 社会科学に関する調査と情報に協力するヨーロッパセンターの資料(1965～66年)に基づく経済企画庁「生活時間の国際比較調査」(1973年)によれば、男子有職者の1日平均の家事時間はアメリカ(大都市)1.2時間、西ドイツ1.4時間、フランス1.5時間、ソ連1.4時間である。これにたいし日本の男子有職者の場合は1960年0.6時間、75年0.5時間にすぎない。以上、経済企画庁『国民生活白書』1976年版、106～107ページによる。
- (25) 労働者「第三次産業雇用実態調査」(1980年)によれば、一般社員・正社員への変更を希望するパートタイマーは男子で32.5%、女子で17.4%である。「変わりたくない」とする理由については「勤務時間帯の都合が悪くなるから」という者が最も多く、男子で46.8%、女子で64.4%になる。

だが、パートタイマーが正社員への切りかえを希望しても企業が認めるケースは少なく、同調査によれば、80.7%の企業が「切替えはない」と答えている。

- (26) 労働省『労働白書』1981年版。
- (27) スーパー各企業のパートタイマー依存度は、1976年度で「いずみや」50.3%、「西友ストア」41.5%、「ダイエー」36.6%などである（『ビジネスガイド』日本法令様式販売所、1980年6月臨時増刊号、8ページ）。
- (28) 産業労働調査所『労務事情』No534、1981年8月21日号、13ページ。
- (29) 同上書、23ページ。
- (30) 産業労働調査所前記調査によれば、パートタイマーの労働組合がない企業は361社中339社（93.9%）に上る。「正規従業員の労組に加盟している場合（全員加入または一部加入）」は20社（5.5%）にすぎない（前掲書、28ページ）。
- (31) 産業労働調査所の前記調査によれば、パートタイマーの組織化について企業側の意向は、「とてもよいことだと思う」企業は10.8%にすぎず、「しかたがないと思う」（19.9%）、「組織化されると、パート雇用のメリットがなくなるので困る」（31.3%）という消極的ないし否定的意見が約半数に達する。
- (32) 大野喜実「『労働者派遣事業』創設と80年代労働力政策」『賃金と社会保障』No820、1981年6月下旬号、24ページ。
- (33) 同上論文、24ページ。
- (34) 「労働基準法研究会報告」（1978年）における女子パートタイマーの育児時間についての部分など。詳しくは、柴山恵美子「パートタイム労働の実態と問題点」『月刊労働問題』1980年3月号を参照されたい。
- (35) サガテレビ事件の争点と佐賀地裁判決については『労働法律旬報』No1009・1010合併号を参照されたい。